

## 資質能力向上のための機会に関する教師の意識：韓国と日本の比較

李, 鐘玄  
九州大学大学院人間環境学研究科：助手：比較国際教育学

<https://doi.org/10.15017/971>

---

出版情報：大学院教育学研究紀要. 2, pp.159-176, 2000-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究科発達・社会システム専攻教育学コース  
バージョン：  
権利関係：

# 資質能力向上のための機会に関する教師の意識

— 韓国と日本の比較 —

李 鍾 玄

## 1 はじめに

21世紀を目前にして, 社会環境は大きな変貌し続けている。教育分野にも例外なく, 新しい時代に対応しうる諸改革が行われている。その一環として, 最近韓国では1995年の「教育改革案」が発表され, 教育改革の担い手の教師の資質能力を高める施策として「教員研修・研究実績点数化」が1998年3月から施行されている。その内容は, 教師が在職中に行った研修機関における研修のほか, 教育大学院における単位履修, 研究活動, 資格証取得などを一定の基準によって点数化し長期的に報酬及び昇進に反映するというものである<sup>(1)</sup>。このようにいつの時代にも教育の改革が提唱されるときには, 必ず教師の資質能力の向上がその主要な部分を占めている。それは教育改革の対象でもあり, 教師の重要性からすると主体でもあるため, 教師の資質能力の向上が期待されるのは当然のことであろう。同様に, 日本では1978年6月の中教審答申「教員の資質能力の向上について」及び1982年5月の文部省小中局長名の通知「教員の採用及び研修について」において, 行政研修の体系化や組織化が提唱された。年齢や経験に応じた適時・適切な内容方法による研修の体系的整備, 初任者研修, 大学や大学院における研修機会の拡充などが行われてきている。

このように韓国と日本では教師の資質能力向上に向かって制度上の施策が進められ, 教師の研修に対する機会が大幅に増加した。例えば, 1995年の調査によると<sup>(2)</sup>, 行政研修に1年間参加した割合は, 日本の教師の82.4%と韓国の教師の36.8%であった。そして校内研修は日本の学校の91.4%, 韓国の学校の60.3%が実施していた。その他にも教育団体や研究グループ, 大学・大学院での研究や研修に参加していた。しかし, 参加機会が多くなったら果たして教師の資質能力が上がるのであろうか<sup>(3)</sup>。教師の資質能力を構成する要素は様々であり, 資質能力を高める機会も多様であるため, 資質能力を構成する諸要素とそれを高める機会との関係を明確にする必要があると思われる。

従って, 本研究では教師の資質能力を構成する諸要素と資質能力を高める機会の多様さに着目し, どの機会が資質能力のどの要素の向上に役に立つかを日本と韓国の比較を通じて明確にすることを目的とする。

## II 分析の枠組と調査の概要

教師の資質能力とは具体的に何を指すかは研究者によって様々な見解がある<sup>(4)</sup>。ここでは資質と能力が統合され、教師に所有されている結果を教師の資質能力として考察する。教師の資質能力については、岸本孝次郎の研究から項目を用いることにした<sup>(5)</sup>。それは①教授活動を進めていく上での資質能力、②訓育活動を進めていく上での資質能力、③学校や学年・学級を経営していく上での資質能力という3つの領域に分け、各領域を構成する諸要素を計48項目として設けた。教師の資質能力は簡単に測れるようなものではないため、教師の自己診断を通じて経験的に回顧するという手段を取った。なぜなら、「教師の資質能力」については父母や子ども側からの期待もあるが、教師自身こそが日ごろ自分自身の資質能力を自己評価しながら研修に励み、或いは将来の職位や役割、地位を予想して必要な資質能力の修得に努め、また毎日の教育実践や職務遂行の成果をフィードバックさせながら資質能力の向上・発展のために努力しているからである。

今年9月～10月にかけて実施したアンケート調査<sup>(6)</sup>に基づいて分析・考察を行うことにした。その一つは資質能力の諸要素に対してどの程度自信を持って指導に臨んでいるかである<sup>(7)</sup>。教授に関わる資質能力の15項目、訓育に関わる資質能力の15項目、経営に関わる資質能力18項目に対して「大体自信がある」「やや自信がある」「やや不足している」「かなり不足している」から一つ選択するようにした。もう一つは、資質能力を身につける上でもっとも効果的だった<sup>(8)</sup>機会は何かである。前述と同じく、合計48項目に「自主研修」「研究グループ」「校内研修」「行政研修」「職能団体での研修」「教育実践を通じて」「校務分掌や職位を通して」「就職前の大学」「同僚・先輩との接触を通じて」の中から一つ選ぶことにした<sup>(9)</sup>。

調査対象となった教師は、日本では福岡市内の中学校の教師、韓国では清州市内の中学校の教師を母集団としている。調査の方法は郵送質問紙法を用い、調査期間は1998年9月21日から10月30日の40日間である。

表1 アンケート票配布数及び回収数

国	送付数(人)	回収数(人)	回収率(%)	有効数(人)	有効率(%)
韓国	140	96	68.6	93	66.4
日本	140	83	59.3	78	55.7

表2 調査対象者の属性

	性別				教職経験年数別												計 人
	男		女		1-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26以上		
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
韓国	40	43.0	51	54.8	24	25.8	25	26.9	23	24.7	14	15.1	2	2.2	5	5.4	93
日本	35	44.9	41	52.6	13	16.7	12	15.4	16	20.5	21	26.9	10	12.8	4	5.1	78

また、調査票の配布と回収については、〈表1〉の通りであり、この有効回答率は郵送質問紙法のため幾分低調である。調査対象者の属性は〈表2〉の通りである。なお、調査の統計処理はすべてSPSSを使用した。

### III 調査結果の分析

教師に必要とされる資質能力の諸要素にとって、もっとも効果のある機会は何かを見つけるため、まず、教師は資質能力の諸要素に対してどの程度自信を持っているかを、その後、諸要素に対してもっとも効果的だった機会を分析する。最後に、ある要素に対して「効果的だった」と回答した機会と自信度との関係を分析するという手順で進めることにする。

#### 1. 教師の資質能力に対する自信度

##### 1) 領域別にみた自信度

教師の資質能力を教授に関わる資質能力、訓育に関わる資質能力、経営に関わる資質能力（以下教授領域、訓育領域、経営領域と称する）の3つの領域に分け、各領域の諸要素に対して「どの程度自信を持って指導に臨んでいるか」を分析した結果が〈図1〉である。〈図1〉から分かるように、全体から見ると韓国の教師が日本の教師に比べて「大体自信がある」や「やや自信がある」の割合が高くなっている<sup>(10)</sup>。両国共に訓育領域においてもっとも自信があり、経営領域は教授領域や訓育領域に

図1 領域別自信度の比較

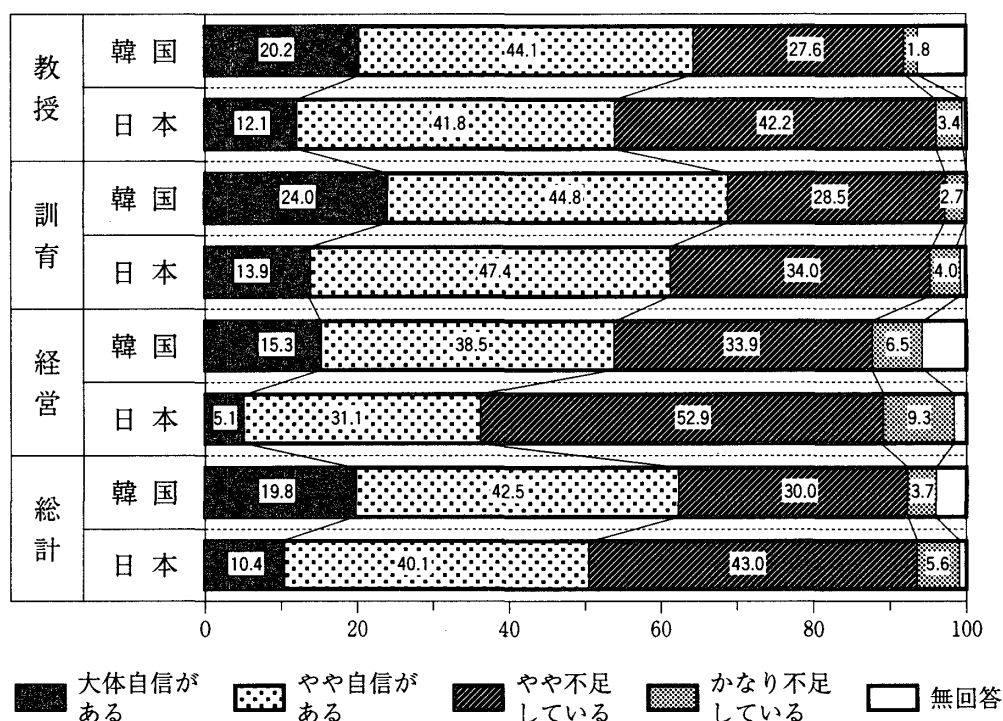


表3 資質能力に対する自信度の比較

## 1) 教授に関わる資質能力

韓 国					日 本			
大体 自信	やや 自信	やや 不足	かなり 不足		大体 自信	やや 自信	やや 不足	かなり 不足
21.5	44.1	32.3	2.2	① 社会の進歩と教育との関係認識	3.8	39.7	50.0	5.1
17.2	53.8	23.7	3.2	② 人間の成長・発達の深い理解	10.3	42.3	43.6	2.6
18.3	41.9	35.5	3.2	③ 積極的に新知識や技術を吸収・活用	12.8	46.2	34.6	5.1
41.9	38.7	18.3	1.1	④ 教科内容の十分な専門知識	19.2	39.7	38.5	2.6
20.4	57.0	19.4	1.1	⑤ 教授方法・教具の知識や技術	12.8	38.5	46.2	2.6
16.1	45.2	35.5	2.2	⑥ 学習内容の組み立て、学習集団組織	10.3	46.2	41.0	2.6
32.3	52.7	10.8	3.2	⑦ 学習内容を正確に表現・伝達	16.7	47.4	33.3	2.6
31.2	49.5	17.2	1.1	⑧ 正しい発問	11.5	43.6	42.3	2.6
34.4	44.1	20.4	0.0	⑨ 生徒の客観的な評価	12.8	55.1	28.2	2.6
18.3	50.0	29.0	1.1	⑩ 学習活動の評価のための知識や技術	7.7	39.7	46.2	5.1
24.7	49.5	24.7	0.0	⑪ 教育観の確立	12.8	39.7	43.6	3.8
17.2	45.2	35.5	2.2	⑫ 生徒の心理や発達の知識や把握	11.5	41.0	46.2	1.3
29.0	48.4	19.4	3.2	⑬ わかりやすい板書	14.1	38.5	44.9	2.6
14.0	46.2	38.7	1.1	⑭ 授業分析や授業研究の進め	11.1	29.5	51.3	7.7
28.3	48.4	30.1	2.2	⑮ 生徒の総合的な評価	14.1	39.7	43.6	2.6

## 2) 訓育に関わる資質能力

韓 国					日 本			
大体 自信	やや 自信	やや 不足	かなり 不足		大体 自信	やや 自信	やや 不足	かなり 不足
37.6	48.4	12.9	1.1	① 教師としての使命感	21.8	53.8	21.8	2.6
18.3	51.6	28.0	2.2	② 誠実でユーモアを解する	23.1	52.6	21.8	2.6
23.7	59.1	17.2	0.0	③ 生徒に共感し、生徒から学びとる	19.2	60.3	20.5	0.0
23.7	52.7	23.7	0.0	④ 生徒と親密な人間関係を作れる	12.8	51.3	35.9	0.0
20.4	52.7	26.9	0.0	⑤ 生徒の興味・関心に通じている	10.3	38.5	48.7	2.6
28.0	50.5	21.5	0.0	⑥ 正しく賞罰ができる	19.2	35.9	42.3	2.6
18.3	39.8	40.9	1.1	⑦ 生徒の状況を正しく把握する	14.1	51.3	33.3	1.3
14.0	39.8	41.9	4.3	⑧ カウンセラーの能力を持っている	7.7	43.6	39.7	9.0
17.2	29.0	44.1	9.7	⑨ 生徒の遊びを指導できる	2.6	26.9	53.8	6.7
25.8	36.6	29.0	8.6	⑩ クラブ・サークルを指導する	10.3	35.9	37.2	6.7
30.1	44.1	24.7	0.0	⑪ 人間として謙虚である	14.1	47.4	35.9	2.6
39.8	41.9	14.0	1.1	⑫ 生徒に対する教育的愛情	25.6	57.7	16.7	0.0
14.0	31.2	41.9	10.8	⑬ 臨機応変に生徒を指導する	11.5	57.7	28.2	1.3
12.9	45.2	37.6	2.2	⑭ 生徒集団を組織する	9.0	44.9	44.9	1.3
24.7	49.5	24.7	1.1	⑮ 生徒の失敗に寛容である	16.7	53.8	29.5	0.0

資質能力向上のための機会に関する教師の意識

3) 経営に関わる資質能力

韓 国					日 本			
大体 自信	やや 自信	やや 不足	かなり 不足		大体 自信	やや 自信	やや 不足	かなり 不足
11.8	41.9	38.7	7.5	① 学年・学校の教育目標設定及び達成計画立案	1.3	24.4	57.7	14.1
11.8	35.5	45.2	7.5	② 校内研修・研究計画の立案	5.1	19.2	55.1	19.2
8.6	22.6	49.5	16.1	③ P.T.A.や各種団体との連携・調整	3.8	23.1	59.0	11.5
23.7	30.1	40.9	5.4	④ 生徒の保護者とのコミュニケーション	16.7	44.9	34.6	2.6
21.5	46.2	26.9	4.3	⑤ 教職員内のコミュニケーションを活発にし、よい決定を作り出す	7.7	35.9	50.0	5.1
10.8	30.1	44.1	15.1	⑥ 他の教職員への指導・助言	1.3	24.4	53.8	19.2
16.1	32.3	41.9	8.6	⑦ 必要に応じて校務分掌へ工夫を加える	5.1	30.8	56.4	6.4
32.3	43.0	24.7	0.0	⑧ 学校事務を処理する	6.4	38.5	43.6	10.3
17.2	43.0	33.3	6.5	⑨ 社会の状況や今日の教育課題を判断し、学校経営にいかす	3.8	28.2	56.4	10.3
3.2	1.1	2.2	2.2	⑩ 教育情報の収集・分析・処理	9.0	30.8	52.6	6.4
19.4	49.5	28.0	2.2	⑪ 生徒の管理指導	6.4	42.3	46.2	2.6
10.8	51.6	30.1	7.5	⑫ 地域の施設・文化財の活用	2.6	16.7	64.1	15.4
10.8	48.4	31.2	8.6	⑬ 施設・設備の活用及び管理	0.0	32.1	56.4	9.0
8.6	40.9	43.0	7.5	⑭ 職員会議や各種委員会の運営	5.1	20.5	60.3	12.8
15.1	38.7	38.7	7.5	⑮ 教職員・職務関係の連絡調整	2.6	34.6	53.8	7.7
22.6	38.7	34.4	4.3	⑯ 安全、防災、健康、給食等の指導	5.1	50.0	42.3	1.3
12.9	51.6	32.3	3.2	⑰ 校外の生徒の行動の把握・処理	2.6	33.3	57.7	3.8
18.3	48.4	26.9	3.2	⑱ 学級教育目標の設定及び達成計画の立案	6.4	30.8	51.3	10.3

比べ非常に自信度が低いことがわかった。

2) 教授領域における自信度

教授に関わる資質能力に対する自信度は全体的に見ると、韓国の方が日本より少し高いようである。それを資質能力の要素別にみれば、「大体自信がある」と「やや自信がある」を合わせた割合が高い要素は、韓国では「学習内容を正確に表現・伝達」(85.0%)であり、その他に「正しく発問」(80.7%)、「教科内容の十分な専門知識」(80.6%)、「分かりやすい板書」(77.4%)、「生徒の総合的な評価」(76.7%)、「教育観の確立」(74.2%)、「人間の成長・発達の深い理解」(71.0%)が高い割合を示している。日本では、「生徒の客観的な評価」(67.9%)が一番自信度の高い要素で、次に「学習内容を正確に表現・伝達」(64.1%)、「積極的に新しい知識や技術を吸収・活用」(59.0%)、「教科内容の十分な専門知識」(58.9%)、「学習内容の組立、学習集団の組織」(56.5%)の資質能力に高い自信を見せている。

反面、「やや不足している」と「かなり不足している」を選択した教師の割合が高い要素を見ると、韓国では、「積極的に新しい知識や技術を吸収・活用」(38.7%)、「学習内容の組立、学習集団の組織」(37.7%)、「生徒の心理や発達の知識や把握」(37.7%)、「授業分析や授業研究の進め」(39.8%)であ

る。日本では、「社会の進歩と教育との関係認識」(55.6%)、「教授方法・教具の知識や技術」(48.8%)、「学習活動の評価のための知識や技術」(51.3%)、「授業分析や授業研究の進め」(59.0%)である。

両国共に「自信のある」要素は「教科内容の十分な専門知識」と「学習内容を正確に表現・伝達」、そして「生徒の客観的な評価」であり、「不足している」のは「授業分析や授業研究の進め」の資質能力である。一方、韓国と日本が異なる傾向を見せるのは「積極的に新しい知識や技術を吸収・活用」の要素であって日本は「自信がある」と回答したのに比べて韓国は「不足している」と答えたのである。その理由としては、韓国ではコンピューターの普及が拡大しつつあるにもかかわらず多くの教師がコンピューターに関する知識や技能が低く、実際にコンピューターを通じた教育に悩んでいる教師が多いといわれている。「教授方法・教具の知識や技術」に対しては韓国の自信度が日本より高くなっている。

### 3) 訓育領域

訓育に関わる資質能力に対しては他の教授や経営領域に比べて一番自信を持っている。資質能力の要素別に分析すると、「大体自信がある」と「やや自信がある」を合わせた割合が高い要素は、韓国では「教師としての使命感」が86.0%で一番自信度の高く、その次は「生徒に共感し、生徒から学びとる」(82.8%)、「生徒と親密な人間関係を作れる」(76.4%)、「生徒の興味・関心に通じている」(73.1%)、「正しく賞罰ができる」(78.5%)、「人間として謙虚である」(74.2%)、「生徒に対する教育的愛情」(81.7%)、「生徒の失敗に寛容である」(74.2)%である。日本では、「生徒に対する教育的愛情」にもっとも自信があると答えた教師は83.3%で他に比べて一番自信度が高い。その次は、「教師としての使命感」(75.6%)、「誠実でユーモアを解する」(75.7%)、「生徒に共感し、生徒から学びとる」(79.5%)、「臨機応変に生徒を指導する」(69.2%)、そして「生徒の失敗に寛容である」(70.5)%である。

一方、「やや不足している」と「かなり不足している」を選択した教師の割合の高い要素を見ると、韓国では「生徒の遊びを指導できる」が53.8%で他の資質能力に比べて非常に不足しており、次は「生徒の状況を正しく把握する」(42.0%)、「カウンセラーの能力を持っている」(46.2%)、「臨機応変に生徒を指導する」(52.7%)である。日本では「生徒の遊びを指導できる」が70.5%で他の資質能力に比べて不足を多く感じている。そのほか「生徒の興味・関心に通じている」(51.3%)、「正しく賞罰ができる」(44.9%)、「カウンセラーの能力を持っている」(48.7%)、「クラブ・サークルを指導する」(53.9%)、そして「生徒集団を組織する」(46.2%)において不足していると答えた。

両国共に「自信がある」の割合の高い要素は「教師としての使命感」、「生徒に共感し、生徒から学びとる」、「生徒に対する教育的愛情」、そして「生徒の失敗に寛容である」といった資質能力である。また、両国共に「不足している」の割合の高い要素は「カウンセラーの能力を持っている」と「生徒の遊びを指導できる」である。その理由として両国の生徒にとって学校が「楽しい所」「精神的憩いの場」としてはほど遠いことが挙げられ、成績をもっとも優先するという教育観が窺える。はそして、「生徒の興味・関心に通じている」と「正しく賞罰ができる」の資質能力に対して韓国の方は

「自信がある」と回答した教師が多いが、日本の方は半分くらいが「不足している」と回答しているのが違う点である。一方、「臨機応変に生徒を指導する」に対して日本の教師の多くは「自信がある」と答えたが、韓国の方は半分以上の教師が「不足している」と回答した。

#### 4) 経営領域

経営に関わる資質能力に対する自信度は他の教授や訓育領域に比べて低く、わずか韓国の53.8%、日本の36.2%の教師が「自信がある」と答えている。資質能力の要素別に見ると、「大体自信がある」と「やや自信がある」を合わせた割合が高い要素は、韓国では「学校校務を処理する」が75.3%で他の要素より自信を多く持っている。その次は「教職員内のコミュニケーションを活発にし、よい決定を作り出す」(67.7%)、「生徒の管理指導」(68.9%)、「地域の施設・文化財の活用」(62.4%)、「校外の生徒に行動の把握・処理」(64.5%)、そして、「学級教育目標の設定及び達成計画の立案」(66.7%)である。日本の教師は「生徒の保護者との連携・調整」(61.6%)にもっとも自信を持ち、その次の「安全、防災、健康、給食等の指導」にも55.1%の教師が自信があると答えている。

一方、「やや不足している」と「かなり不足している」を選択した教師の割合の高い要素を見ると、韓国の教師は「P.T.A.や各種団体との連携・調整」の資質能力に対して一番不足している。その他には、「校内研修・研究計画の立案」(52.7%)、「他の教職員への指導・助言」(59.2%)、「必要に応じて校務分掌へ工夫を加える」(50.5%)、そして「職員会議や各種委員会の運営」(50.5%)といった資質能力にも不足している。日本の教師は「地域の施設・文化財の活用」に対して他の要素に比べ、もっとも多く(79.5%)の教師が「不足している」と答えた。その他に、「学年・学校の教育目標設定及び達成計画立案」(71.8%)、「校内研修・研究計画の立案」(74.3%)、「P.T.A.や各種団体との連携・調整」(70.5%)、「他の教職員への指導・助言」(73.0%)、「職員会議や各種委員会の運営」(73.1%)といった資質能力にも不足を感じている。

両国において「自信がある」と答えた要素はほとんどなく、「不足している」と答えた要素では多く見られる。例えば、「校内研修・研究計画の立案」、「P.T.A.や各種団体との連携・調整」、「他の教職員への指導・助言」、「必要に応じて校務分掌へ工夫を加える」、そして「職員会議や各種委員会の運営」といった資質能力である。

韓国の教師は「地域の施設・文化財の活用」に対して自信を持っているが日本の教師は非常に不足を感じている。

## 2. 資質能力の向上と機会との関係

「資質能力を身につける上で、もっとも効果的だった機会は何か」に対する回答の結果をみると、教授と訓育の領域では、9つの機会の中で「職能団体での研修」と「校務分掌や職位を通じて」に当たる回答は殆ど見あたらなかった。しかし、経営の領域では、これらに回答が見られる代わりに、「研究グループ」と「校内研修」に回答が少なかった。全体的には、両国共に「教育実践を通じて」が一番多くの回答が寄せており、その他には「自主研修」や「同僚・先輩との接触を通して」の占める割合



図2 資質能力と契機や研修形態との関係

1) 教授に関わる資質能力

①	○	○						○		○		○	○	
②	○	○	○					○	○	○			○	
③	○	○	○	○					○			○	○	
④	○	○	○					○	○	○			○	
⑤	○	○						○	○	○			○	
⑥	○	○	○	○			○	○	○				○	
⑦	○	○	○	○				○	○				○	
⑧	○	○	○	○				○	○				○	
⑨	○			○				○	○				○	
⑩	○	○	○		○			○	○				○	
⑪	○	○	○					○	○	○			○	
⑫	○	○	○					○	○	○			○	
⑬	○	○	○	○	○			○	○	○			○	
⑭	○	○						○	○	○		○	○	
⑮	○	○						○	○				○	
項目	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本
	自主研修		研究グループ		校内研修		行政研修		教育実践		大学		同僚・先輩	

2) 訓育に関わる資質能力

①	○	○						○	○	○			○	
②	○	○						○	○				○	
③		○		○				○	○			○	○	
④	○	○					○						○	
⑤	○	○						○	○			○	○	
⑥	○				○			○	○			○	○	
⑦	○				○			○	○			○	○	
⑧	○	○	○					○	○			○	○	
⑨	○	○						○	○				○	
⑩	○	○	○					○	○				○	
⑪	○	○						○					○	
⑫	○	○						○	○				○	
⑬	○	○						○	○				○	
⑭	○		○		○			○	○			○	○	
⑮	○							○	○	○			○	
項目	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本
	自主研修		研究グループ		校内研修		行政研修		教育実践		大学		同僚・先輩	

資質能力向上のための機会に関する教師の意識

3) 経営に関わる資質能力

①	○			○	○	○		○				○		
②				○	○	○		○	○			○		
③				○				○	○	○		○		
④	○	○						○	○			○	○	
⑤	○	○		○	○			○	○		○	○	○	
⑥	○			○				○	○		○	○	○	
⑦	○			○				○	○	○	○	○	○	
⑧	○			○				○	○	○	○	○	○	
⑨	○	○	○	○		○		○		○				
⑩	○	○		○				○	○				○	
⑪	○	○		○	○			○	○				○	
⑫				○		○		○	○				○	
⑬	○			○				○	○				○	
⑭				○		○		○	○	○			○	
⑮				○				○	○	○	○	○	○	
⑯				○	○			○	○			○	○	
⑰				○	○			○	○			○	○	
⑱	○			○	○			○	○				○	
項目	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本
	自主研修		教員団体		校内研修		行政研修		教育実践		校務分掌 / 職位		同僚・先輩	

が高い。

1) 教授領域

韓国では「自主研修」と「教育実践を通じて」が殆どの要素においてもっとも効果的だったと答えた割合が高く、その次が「研究グループ」と「就職前の大学」である。その他、「校内研修」は「積極的に新知識や技術を吸収・活用」と「生徒の客観的な評価」において、「就職前の大学」は「社会の進歩と教育との関係認識」「人間の成長・発達の深い理解」「教科内容の十分な専門知識」「教授方法・教具の知識や技術」「教育観の確立」「生徒の心理や発達の知識や正確な把握」において、「同僚・先輩との接触通して」は「授業分析や授業研究の進め」において占める割合が高くなっている。

日本は殆どの要素において「自主研修」と「教育実践を通じて」、「同僚・先輩との接触通して」が効果的だったと答えた。次に「校内研修」がもっとも効果的だったと答えた要素は、「生徒の学習活動の評価のための知識や技術」と「授業分析や授業研究の進め」である。そして「行政研修」は「学習内容の組立、学習集団組織」に多く回答があった。

共通点としては、両国共に、「自主研修」や「教育実践を通じて」の殆どの要素において、そして

「校内研修」は「授業分析や授業研究の進め」において、「同僚・先輩との接触通して」は「社会の進歩と教育との関係認識」「積極的に新知識や技術を吸収・活用」「教授方法・教具の知識や技術」「授業分析や授業研究の進め」において効果的だった。

## 2) 訓育領域

韓国では「自主研修」や「教育実践を通じて」が、日本では「教育実践を通じて」と「同僚・先輩との接触通して」が殆どの要素においてもっとも効果的な機会として表れている。その他に韓国では、「校内研修」は「生徒に共感し、生徒から学びとる」において、「研究グループ」は「カウンセラーの能力を持っている」「クラブ・サークルを指導する」「生徒集団を組織する」において効果的だったのがわかる。

日本の「自主研修」は「生徒の興味・関心に通じている」、「生徒の遊びを指導できる」、「人間として謙虚である」といった要素において、「校内研修」は「正しく賞罰ができる」「生徒の状況を正しく把握する」において効果的だったと答えている。

共通点としては両国共に「同僚・先輩との接触通して」は「生徒に共感し、生徒から学びとる」「生徒の興味・関心に通じている」「正しく賞罰ができる」「生徒の状況を正しく把握する」「カウンセラーの能力を持っている」において効果的だったと答えている。韓国では「研究グループ」「行政研修」「就職前の大学」等に幅広い回答が見られるが、日本ではこうした項目にはほとんど見あたらないのが違う点である。

## 3) 経営領域

この領域は教授・訓育領域に比べるとかなりばらつきが窺える。韓国の「校内研修」と「教育実践を通じて」、そして日本の「教育実践を通じて」と「同僚・先輩との接触を通じて」は殆どの要素に回答が寄せられている。その他、韓国の「行政研修」と「校務分掌や職位を通して」に、日本の「職能団体での研修」に割合は高くないが回答が見られた。

韓国では、「校内研修」と「教育実践を通じて」を除いた機会を見ると、「自主研修」は「学年・学校の教育目標設定及び達成計画立案」「生徒の保護者とのコミュニケーション」「教育情報の収集・分析・処理」「生徒の管理指導」「学級教育目標の設定及び達成計画の立案」といった要素において効果的だったと答えている。また、「行政研修」は「校内研修・研究計画の立案」「地域の施設・文化財の活用」に、「校務分掌や職位を通して」は「P.T.A.や各種団体との連携・調整」「社会の状況や今日の教育課題を判断し、学校経営にいかす」「施設・設備の活用及び管理」「職員会議や各種委員会の運営」「教職員・職務関係の連絡調整」に、そして「同僚・先輩との接触通して」は「生徒の保護者とのコミュニケーション」と「校外の生徒の行動の把握・処理」の資質能力において効果的だったと答えている。

日本では「教育実践を通じて」と「同僚・先輩との接触通して」が殆どの要素に対して効果的だったと答えた割合が高い。その他の機会として「校内研修」は「学年・学校の教育目標設定及び達成計

図3 契機や研修形態と自信度の関係

画立案」と「校内研修・研究計画の立案」に、「行政研修」と「職能団体での研修」は「社会の状況や今日の教育課題を判断し、学校経営にいかす」に、そして「校務分掌や職位を通して」は「必要に応じて校務分掌へ工夫を加える」「職員会議や各種委員会の運営」「教職員・職務関係の連絡調整」において、多くの教師が効果だったと答えている。

### 3. 機会と自信度との関係

諸要素に対してもっとも効果的だったと答えた教師はその要素に対して「どの程度自信を持って指導に臨んでいるか」を分析するために、諸要素と機会、そして自信度を三重クロスしたのが<図3>である。その結果2つの傾向が現れた。一つは、もっとも効果的だったと答えた教師の中で「自信がある」と答えた教師が「不足している」と答えた教師より多い場合、もう一つは「不足している」と答えた教師が「自信がある」と答えた教師より多い場合である。

#### 1) 教授領域

##### ①自信>不足

両国ともに「自主研修」と「教育実践を通じて」が殆どの要素において自信を持たせてい

#### 1) 教授に関わる資質能力

①	▲	▲				▲	▽		▽	
②	▲	▲	▲			▲		▽	▲	
③	▲	▲	▲							
④	▲	▲	▲			▲	▲	▲	▽	
⑤	▲	▲				▲	▲	▲	▲	
⑥	▲								▽	
⑦	▲	▲	▲			▲	▲			
⑧	▲	▲	▲			▲	▲			
⑨	▲			▲		▲	▲		▲	
⑩	▲	▲	▲		▽	▲	▲		▽	
⑪	▲	▲				▲	▲		▽	
⑫	▲	▲				▲			▽	
⑬	▲	▲				▲	▲	▲		
⑭	▲		▲		▽			▲	▽	
⑮	▲		▲			▲		▽	▽	
項目	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本
	自主研修		研究グループ		校内研修		教育実践		大学 同僚・先輩	

▲: 「大体自信がある」+「やや自信がある」 > 「やや不足している」+ 「かなり不足している」  
▽: 「大体自信がある」+「やや自信がある」 < 「やや不足している」+ 「かなり不足している」

#### 2) 訓育に関わる資質能力

①	▲	▲				▲	▲	▲		▲
②	▲	▲				▲	▲			▲
③				▲		▲	▲		▽	▲
④	▲					▲	▲			
⑤	▲	▲				▲	▲		▲	▽
⑥	▲					▲	▲		▲	
⑦	▲					▲	▲		▽	▽
⑧	▲		▲			▲	▲		▽	▽
⑨	▲	▽				▽	▽			▽
⑩	▲					▲	▽	▲		▽
⑪	▲	▲				▲				▲
⑫	▲	▲				▲	▲			▲
⑬	▲					▽	▲			
⑭	▲		▲			▲	▲		▲	
⑮	▲					▲	▲			▲
項目	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本
	自主研修		校内研修		行政研修		教育実践		校務分掌 / 職位 同僚・先輩	

▲: 「大体自信がある」+「やや自信がある」 > 「やや不足している」+ 「かなり不足している」  
▽: 「大体自信がある」+「やや自信がある」 < 「やや不足している」+ 「かなり不足している」

3) 経営に関わる資質能力

①		▲	▽	▽				▽		▽
②		▽	▽	▲				▽		▽
③	▽	▲								▽
④	▲					▲	▲			▲
⑤		▲					▲			▲
⑥		▽				▲				▽
⑦		▽		▲				▲	▽	▽
⑧		▲		▲		▲	▲	▲	▽	▽
⑨		▲				▲		▲		
⑩		▽					▲			▽
⑪	▲	▲				▲	▲			▽
⑫		▲		▲			▽			▽
⑬	▲	▲					▽	▲		▽
⑭		▽		▲			▽	▲	▽	▽
⑮							▲	▽	▽	▲
⑯		▲				▲	▲	▲		▽
⑰		▲				▲			▲	▽
⑱	▲	▲	▽			▲				
項目	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本	韓国	日本
	自主研修		研究グループ		校内研修		教育実践		大学	
									同僚・先輩	

▲: 「大体自信がある」+「やや自信がある」 > 「やや不足している」+「かなり不足している」  
 ▽: 「大体自信がある」+「やや自信がある」 < 「やや不足している」+「かなり不足している」

は「生徒の学習活動の評価のための知識や技術」と「授業分析や授業研究の進め」に、「同僚・先輩との接触を通して」は「人間の成長・発達への深い理解」と「生徒の客観的な評価」以外には殆どの要素において教師の自信につながっていない。

2) 訓育領域

訓育に関わる資質能力の諸要素にもっとも効果的で教師に自信を持たせた契機や研修形態は「自主研修」や「教育実践を通じて」が多い。

①自信 > 不足

両国共に「自主研修」と「教育実践を通じて」は「教師としての使命感」、「誠実でユーモアを解する」、「生徒の興味・関心に通じている」、「生徒に対する教育的愛情」の資質能力に自信を持たせている。そして「自主研修」は「人間として謙虚である」に、「教育実践を通じて」は「生徒に共感し、生徒から学びとる」、「生徒と親密な人間関係を作れる」、「正しく賞罰ができる」、「生徒の状況を正しく把握する」、「カウンセラーの能力を持っている」、「生徒集団を組織する」そして「生徒の失敗に寛容である」に自信を持たせている。

る。そのほか韓国での「研究グループ」は「積極的に新知識や技術を吸収・活用」「授業分析や授業研究の進め」に、「就職前の大学」は「教科内容の十分な専門知識」「教授方法・教具の知識や技術」「教育観の確立」「わかりやすい板書」に自信を持たせる契機や研修である。一方日本では、「同僚・先輩との接触を通して」は「人間の成長・発達への深い理解」「生徒の客観的な評価」の資質能力に自信を持たせていることがわかる。

②自信 < 不足

韓国での「就職前の大学」は「社会の進歩と教育との関係認識」、「人間の成長・発達への深い理解」、「授業分析や授業研究の進め」においては自信を持たせてない。日本での「校内研修」

②自信<不足

両国共に、「教育実践を通じて」は「生徒の遊びを指導できる」において、「同僚・先輩を通して」は「生徒の状況を正しく把握する」と「カウンセラーの能力を持っている」に自信を持たせてない。

3) 経営領域

①自信>不足

両国共に「教育実践を通じて」は「生徒の保護者とのコミュニケーション」「学校事務を処理する」「生徒の管理指導」「安全、防災、健康、給食等の指導」の資質能力には効果的で自信を持たせている。韓国では、「校内研修」と「教育実践を通じて」は「社会の状況や今日の教育課題を判断し学校経営にいかす」、「校外の生徒の行動の把握・処理」、「学級教育目標の設定及び達成計画の立案」に自信を持たせている。

②自信<不足

両国共に「校内研修」は「校内研修・研究計画の立案」に対して、「校務分掌や職位を通して」は「教職員・職務関係の連絡調整」に、「同僚・先輩を通して」は「他の教職員への指導・助言」に対して自信を持たせていない。そして、韓国の「校内研修」は他の教職員への指導・助言「必要に応じて校務分掌へ工夫を加える」「職員会議や各種委員会の運営」に、日本の「同様・先輩との接触を通して」は「生徒の保護者とのコミュニケーション」をの除いたすべてにおいて自信を持たせてない。

## IV 結 論

以上、韓国と日本においてどの機会がどの資質能力の向上に役に立つかを分析してきた。分析の結果は以下の通りである。

第一に、両国共に「自信のある」要素は「教科内容の十分な専門知識」と「学習内容を正確に表現・伝達」「生徒の客観的な評価」「教師としての使命感」「生徒に共感し、生徒から学びとる」「生徒に対する教育的愛情」そして「生徒の失敗に寛容である」である。自信の「不足している」のは「授業分析や授業研究の進め」と「カウンセラーの能力を持っている」「生徒の遊びを指導できる」「校内研修・研究計画の立案」「P.T.A.や各種団体との連携・調整」「他の教職員への指導・助言」「必要に応じて校務分掌へ工夫を加える」そして「職員会議や各種委員会の運営」といった資質能力である。韓国と日本が異なる傾向を見せるのは「積極的に新しい知識や技術を吸収・活用」「臨機応変に生徒を指導する」の要素であって、日本は「自信がある」と回答したのに比べて韓国は「不足している」と答えた。そして、「教授方法・教具の知識や技術」「生徒の興味・関心に通じている」「正しく賞罰ができる」「地域の施設・文化財の活用」といった資質能力に対して、韓国の方は「自信がある」と回答した教師が多いが日本の方は少なかった。

第二に、両国共に教授・訓育領域で「自主研修」と「教育実践を通じて」が殆どの要素に対してもっとも効果的だった契機となっている。「校内研修」は「授業分析や授業研究の進め」に、「同僚・先輩

との接触を通して」は「社会の進歩と教育との関係認識」「積極的に新知識や技術を吸収・活用」「生徒に共感し、生徒から学びとる」「正しく賞罰ができる」に効果的な機会だった。経営領域では、「自主研修」は「生徒の保護者とのコミュニケーション」「生徒の管理指導」に、「校内研修」は「学年・学校の教育目標設定及び達成計画立案」「校内研修・研究計画の立案」に、「教育実践を通じて」は「教育情報の収集・分析・処理」「地域の施設・文化財の活用」に、「校務分掌・職位を通して」は「P.T.A.や各種団体との連携・調整」「施設・設備の活用及び管理」に、「同僚・先輩との接触と通じて」は「教職員内のコミュニケーションを活発にし、よい決定を作り出す」「教職員・職務関係の連絡調整」に効果的な機会だった。

第三に、機会が教師に自信を持たせている要素があった。例えば、両国ともに「自主研修」と「教育実践を通じて」は「教授方法・教具の知識や技術」「学習内容を正確に表現・伝達」「正しい発問」「生徒の学習活動の評価のための知識や技術」「教育観の確立」「わかりやすい板書」「教師としての使命感」「誠実でユーモアを解する」「生徒の興味・関心に通じている」「生徒に対する教育的愛情」の資質能力に自信を持たせている。そして両国共に「教育実践を通じて」は「生徒の保護者とのコミュニケーション」「学校事務を処理する」「生徒の管理指導」「安全、防災、健康、給食等の指導」の資質能力には効果的で自信を持たせている。反面、契機や研修が教師に自信を持たせてない要素があった。例えば、「校内研修」は「校内研修・研究計画の立案」に、「校務分掌や職位を通して」は「教職員・職務関係の連絡調整」に、「教育実践を通じて」は「生徒の遊びを指導できる」に、「同僚・先輩を通して」は「生徒の状況を正しく把握する」と「カウンセラーの能力を持っている」「他の教職員への指導・助言」において自信を持たせてないのは韓国と日本の共通点である。

つまり、以上の比較・分析の結果を通じて、教師に必要とされる資質能力の諸要素には、要素ごとにもっとも効果のある機会が異なることが明らかになった。この結果から見ると、今日の韓国と日本両国における研修機会の増加は、どの機会が教師の資質能力の向上に役に立つかとは無関係に、単に研修参加を奨励するような施策になっていると言える。

従って、これからの校内研修や行政研修、職能団体での研修等の主催側は、もっとも研修効果のある、教師に自信を持たせる諸要素を中心にプログラムを改善・立案すれば、資質能力をより効果的に高める可能性が高くなるだろう。また、効果的だったとはいうものの、自信がついてない機会も見られることを考慮に入れると、個々人の教師は自主研修や教育実践等のいくつかの契機や研修に偏らず、諸要素にもっとも役に立つ機会を見分け多様な機会をもつならば、資質能力をより効果的に高めていくことができるであろう。

#### 〔註〕

- (1) 1998年4月13日付け、韓国の「新教育新聞」3面
- (2) 筆者が1995年9月～11月にかけて韓国の清市及び清原郡と日本の福岡市の小・中・高校の教師に実施した研修に対する意識調査結果である。

- (3) 下村哲夫は「研修が本当に教師の質の向上に結びついているかという点、必ずしもそうはいえない。研修が盛んになるにつれ、教師の間に研修に対する受け身の姿勢が広がり、研修を直接的ないし間接的な押しつけと捉えるそうが増している。」と指摘している。『先生の条件』、学陽書房、1994年、41項。
- (4) 資質や能力の概念の捉え方は学問的に必ずしも一定したものとなっていない。吉本二郎篇、『教師の資質・力量』、ぎょうせい、1989年、14項。資質と能力を区別して「資質・能力」と表す場合、区別しなくて「資質能力」と表す場合がある。いずれも教職にあっては厳密な意味で「資質」と「能力」が分かちがたく、不可分となっている。小島弘道、『若い教師とベテラン教師の間』、ぎょうせい、172項。津布樂喜代治は、教師の人間的「資質」として子供への愛情と若さと探求心の3つ、専門的「能力」として、教科に関する知識と子ども理解と、教育課程編成及び指導技術の3つをあげている。「求められる教師像」『日本教育行政学会年報・13』、12項。
- (5) 岸本幸次郎、「教師の職能成長モデル構築に関する研究」、『教育学研究紀要』、中国 四国教育学会、1981年
- (6) 1998年9月から10月にかけて行った「教師の資質能力と研修に関する調査」は、韓国の清州市及び忠清北道内の小・中・高校の教師、日本の福岡市及び福岡県内の小・中・高校の教師を対象とし、大きく6つを聞いたが、本稿ではその一部を中学校教師に限定して分析した。
- (7) 資質能力の諸要素に対して「自信がある」と答えた教師の資質能力が高いかどうかは実証できないが、教師の資質能力を測ることは至難であるため、主観的ではあれ、本稿では「自信がある」と答えた教師はその要素において資質能力が高いと前提しておいて研究を進める。
- (8) 研修の効果を測定することは困難なことであり、資質能力の諸要素を身につける上で役に立った機会は様々であると思われるが、本稿では、教師の主観的な自己診断を用いて、もっとも役に立ったことを「効果的だった」こととして扱うことにする。
- (9) 一般に教師の資質能力は養成、採用、研修を経て向上していきと言われ研修ばかり叫ばれているが、実に資質能力は自主・校内・行政研修といった研修のほかにも研究グループ、教育実践、校務分掌、職位、同僚・先輩との接触等を通じて高められるところが多いと思うため、9つの選択肢を設けた。
- (10) 「韓国人は積極的に意見を主張する」が「日本人は謙遜してあまり意見を出さない」という国民性を考慮し、ここでは「どの国が」よりも、「どの資質能力に」自信度が高いかを中心に比較する。



Teacher's Opinion of Chances for Improvement of Qualities and Competences  
— Comparison of Korea and Japan —

Lee Jong Hyun

In Korea, the point system of in-service training and studying has been introduced to enhance teachers' qualities and competences since the pronouncement of "The Proposition of Educational Reform" in 1995 and it has been practiced since March 1998. It is putting points to studying which teachers have practiced, training in the teacher's in-service training institutions, credits taken in diploma and graduate courses in universities, teachers' study activities and certifications, by certain criteria and linking their salary and promotion.

In Japan, similarly, "Report Improving Teachers' Quality and Competence" by the Central Council of Education in June 1978 and "Circular of the Teachers Employment and Teacher In-service Training" by Ministry of Education in May 1982, proposed to systematize the in-service training by administration. The systematic arrangement of in-service training by the appropriate time, content and method according to teachers' age and their experience, and expansion of opportunity for in-service training in graduate courses in universities have been put into practice.

Thus, the policies have been promoted to improve teachers' qualities and competences in both Korea and Japan. And the opportunities for teacher training have increased. According to survey in 1995, the rate of participation in the in-service training by administration was 82.4% among Japanese teachers and 36.8% among Korean teachers. And the rate of implementation in the school-based training was 91.4% among Japanese schools and 60.3% among Korean schools. And, there were teachers participating in teacher studying and training at any other educational bodies, research groups, and undergraduate courses in universities.

But, did the increase of participation bring about the improvement of teacher's qualities and competences? The elements of teacher's qualities and competences are diverse and chances to improve them are also diverse. And it is necessary to clarify the relationship between elements of teacher's qualities and competences and the chances to improve them.

This paper aims to clarify the relationship which are effective, and at the same time aims to find similarities and differences between Korea and Japan.

Basing on questionnaire surveys for junior-high-school teachers in Korea and Japan in September and October 1998, the author analyzed, 1) confidence of elements of teacher's qualities and competences? 2) the most effective chance in acquiring their qualities and competences? 3) the most

effective chance to make them confidence. That following is results to:

First, the elements “with confidence” in both countries are “Full professional knowledge of subject contents”, “To express and communicate the learning contents exactly”, “The objective evaluation to students”, “The mission feeling as a teacher”, “To sympathize with students and to learn from students”, “The educational love to students”, and “The lenient to the failure of students”. The elements “lacking in confidence” are “To analyze or study the lessons”, “To have acquire the competences as counselor”, “To teach the playing of students”, “To plan the school-based training or study-planning”, “The cooperation and coordination with P. T. A. or other bodies”, “The direction and advice to the other teachers”, “To add a new idea to school job-specification in proportion to necessity”, “The management on staff meeting or councils and so on. The elements with differential trends in Korea and Japan are “To absorb and utilize a new knowledge or skill positively”, and “To teach student accommodating to the situation”, in which Japanese teachers answer to “with confidence”, but Korean teachers answer to “lacking in confidence”. And in the elements “The knowledge or skill of teaching methods and tools”, “To be familiar with students' interest or concern”, “To punish correctly”, “To utilize the local facilities or cultural asset”, and so on, Korean teachers answered to “with confidence” are more than Japanese teachers.

Secondly, the most effective elements are “Through the educational practice” chosen by the most teachers in both countries. The elements of “Individual-based training”, “through the contacts with colleague or senior teachers” was high rate. In teaching and discipline domain, there are many answers that “Individual-based training” and “Through the educational practice” is the most effective. Furthermore, answers are concentrated on “study groups”, “school-based training”, “Teacher's training college”, and “Through the contacts with colleague or senior teachers”.

Thirdly, there are the elements in which chances make teachers confidence. In both countries for example, “Individual-based training” and “Through the educational practice” are chances make teachers confidence at “The knowledge or skill of teaching methods and tools”, “To express and communicate the learning contents exactly”, “appropriate questions”, “The knowledge or skill in order to value on students' learning activity”, “The establishment of educational perspective”, “The explicit board writing”, “The mission feeling as a teacher”, “To be honest and to recognize humor”, “To be familiar with students' interest or concern”, and “The educational love to students”. And in both countries, “Through the educational practice” of management domain are chances to make teachers confidence effectively at “The communication with parents of students”, “To deal with school business”, “The management and direction of students”, and “The direction for safety, prevention of disasters, health, school lunch, and so on”. On the other hands, there are chances do not to make teachers confidence. For example, “School-based training” do not make

teachers confidence at “To establish the school-based training or study-planning”, as well as “Through school job-specification ” is at “The connection and coordination with teacher and participant”, and “Through the educationalpractice” is at “To teach the playing of students”, and “Through the contacts with colleague or senior teachers” is at “To understand the situation of student correctly”, “To have thecompetences as counselor”, and “The direction and advice to the other teachers”, that is uncommon between korea and japan.

Thus, it became clear that for each element required to teacher differs the most effective chances to improve them. From this results, the increasing of participation to in-service training in both Korea and Japan today, is only encouraging participation in teachers'in-service training of without concerns on what chances which are use to improve teachers' qualities and competences.

There would be possibility to improve teachers' qualities and competences more effectively, if authority involved in school-based teachers' training, in-service training by administration and educational bodies improve the program by focusing on the most effective elements to make teachers confidence in the future. But there are chances which are effective but did not make teachers confidence. Thus,if teachers try to distinguish various chances which are most useful for elements, they can enhance their qualities and competences more effectively.